

社 会 福 祉 法 人 菊 池 園

令 和 5 年 度 事 業 計 画

1. 法人理念・使命・職員行動指針

当法人では、理念、使命、職員行動指針をよく理解し、実践することにより、障害者福祉の向上、地域福祉の向上を目指します。

(1) 理念 ～法人としての根本的な考え方～

【 菊池園法人理念 】

まずは利用者ありき。
すべてはそこから始まる。

利用者にとってより良い生活環境の実現を目指して、
全職員が一丸となって日々努力していく。

(2) 使命

【菊池園の使命】

「3つの幸せの実現」

- ① 利用者の幸せ
- ② 地域社会の幸せ
- ③ 職員の幸せ

(3) 行動指針 ～職員に求める職務姿勢～

【 菊池園職員行動指針 】

- ① (人権尊重) 利用者の人権を尊重し、安全・安心・快適なサービスを提供します。
- ② (接遇態度) 明るい笑顔と挨拶を行います。
- ③ (接遇態度) 好感の持てる身嗜み・態度・言葉遣いを行います。
- ④ (規律性) 時間厳守、機敏な行動、整理整頓を行います。
- ⑤ (責任性) 自己の役割を認識し、責任ある行動を行います。
- ⑥ (積極性) 向上心と広い視野を持ち、積極的に仕事に取り組みます。
- ⑦ (協調性) 部署内外にこだわらず、全職員で連携し職務遂行にあたります。
- ⑧ (専門性) 専門職員として、知識・技術・価値観の向上に努めます。
- ⑨ (守秘義務) 仕事上で知り得た個人情報に対して、守秘義務を厳守します。
- ⑩ (信頼性) 利用者や地域に信頼される施設になるよう努めます。

2. 基本方針

利用者の生活や法人運営に大きな影響を与えてきた新型コロナウイルス感染症は発生から3年が経過し、マスク着用ルールの見直しや感染症法上の位置づけが第5類へ引き下げられることになり、社会経済活動は新しい局面に向け動き出している。こうした状況下ではあるが、当施設では感染すると重症化しやすいご利用者が多く入所されており、当面の間はこれまでの感染対策を継続していく。一方で過度な制限とならぬよう、効果的かつ持続可能な感染対策となるよう、毎月開催する衛生委員会の中で検討を行っていく。

2月に公表された人口動態統計の速報値では、2022年の出生数が初めて80万人を下回り、人口減少に歯止めがかからない状況である。また、他産業では賃上げの動きが活発化し、今後ますます人材確保が難しくなっていく。当法人では国の定めた公定価格で事業を行う以上、賃上げには限度がある。仕事のやりがいや楽しさを大切に、働きやすい職場環境や風通しの良い職場環境を整備し、菊池園で働くことの魅力を高めていきたい。

電気代や食料品等の物価高騰は法人運営へ大きな影響を与えているが、この動きは長期化しそうである。経営の安定化を図るため、各サービスの稼働率の向上に努めると共に、節電をはじめとする経費削減に取り組んでいく。

昨今、福祉施設での虐待に関する残念な報道が相次いでいるが、虐待は個人の資質だけでなく、施設的环境や体制にも要因があると言われている。虐待や権利侵害の根絶に向け、職員の育成や資質の向上に努めると共に、困難事例へのチームアプローチやお互いに相談しあえる風通しの良い職場づくりを進めていく。

入所部門では、感染状況に合わせて、面会や施設内外の行事を再開し、ご利用者の抱えるストレスを少しでも軽減し、楽しい生活を送っていただけるよう取り組んでいく。特にご利用者からの要望が多いショッピングや外出の機会を増やせるよう検討を行っていく。

在宅部門では、保育園や認定こども園で発生した、送迎車輛への児童置き去り事故を受け、放課後等デイサービス事業の送迎車輛にも、安全装置の設置や降車時の児童の所在確認が義務化されることになった。国が示すガイドラインを確認し適宜対応を行っていく。

地域における公益的な取り組みとして、町内の社会福祉法人と連携し、生活困窮者等への支援を行う「ふくおかライフレスキュー事業」や災害時に避難所において福祉的支援を行う「福岡県災害派遣福祉チーム(DWAT)」への参加協力をこれまで同様に行っていく。今年度は福岡県総合防災訓練が朝倉地区で開催されるため、当法人からも福岡県災害派遣福祉チームに職員を派遣し、訓練への参加協力を行うことにしている。

当法人は5年後の2028年に創立50周年の節目の年を迎える。今年度は中長期計画の見直しの年となっており、5年後を見据え、これからの施設づくりを考える一年としたい。

「災害や感染症対策」「多様化・複雑化する利用者ニーズや地域ニーズへの対応」「人材の確保」「社会福祉法人の事業展開の在り方(多機能化・多角化、社会福祉連携推進法人)」等、社会福祉法人に求められる役割や課題は多岐にわたる。しかし、これまで同様にご利用者や地域社会に信頼され、必要とされる施設づくりを基本とし、持続可能な経営ができるよう検討を進めていく。

3. 令和5年度重点実施項目

(1) 利用者ニーズへの対応

- ① コロナ禍での新たな活動の実施
 - ・ショッピングや外出の機会の確保
- ② 利用者の権利擁護、虐待防止への取り組み
 - ・研修会の開催や不適切ケアに関するアンケートの実施
 - ・各課会議の中で、不適切ケアや困難事例への対応について検討

(2) 地域ニーズへの対応

- ① 在宅サービスの充実
 - ・放課後等デイサービスの送迎車輛への安全装置の設置
- ② 地域における公益的な活動の推進
 - ・福岡県災害派遣福祉チーム（DWA T）への参加協力
 - ・ふくおかライフレスキュー事業への参加協力

(3) 魅力ある職場づくり

- ① 職員研修の充実
 - ・幹部職員を対象にした研修会の開催（組織作り、部下育成、業務改善）
 - ・テーマ別研修会の開催
- ② 職員の労働環境の改善
 - ・天井走行リフトや見守り支援等の ICT 機器の導入に向け検討
- ③ 働きやすい職場環境づくり

(4) 災害対策・感染症対策・防犯対策への取り組み

- ① 新型コロナウイルス感染症への対応
- ② 事業継続計画（災害・感染症）の見直しと訓練（研修会）の実施
- ③ 防犯マニュアルの更新（不審者対策）

(5) 経営基盤の安定化（持続可能な経営）

- ① 組織体制の見直し
 - ・職員配置、体制の適正化、会議委員会の見直し
- ② 令和6年度の報酬改定に向けての情報収集
- ③ 節電や経費削減に向けた取り組み
- ④ 中長期計画の見直し（経営協の経営診断の活用）